

CONSEIL DE PRUD’HOMMES Litige sériel (onze affaires) – Jugements rendus le jour même de l’audience prud’homale – Motivation identique et inexistante – Débouté de la demande de reconnaissance de discrimination syndicale – Appel – Défaut de motivation constituant une violation de l’article 455 CPC – Nullité des jugements – Pouvoir d’évocation de la Cour d’appel – Panel de comparaison – Décrochage de salaire à compter de l’engagement syndical – Comparaisons de l’employeur inopérantes – Entretiens d’évaluations ne permettant pas d’établir les insuffisances reprochées au salarié – Discrimination syndicale (oui) – Recevabilité de l’action syndicale (oui).

CONTRAT DE TRAVAIL Obligation de sécurité de résultat – Exposition à l’amiante – Défaut de protections individuelles et collectives – Manquement établi – Indemnisation.

COUR D’APPEL DE PARIS (Pôle 6 – Ch. 9) 1^{er} avril 2015

E. et FNIC CGT contre SA Cryopal venant aux droits de la société Air Liquide France Industrie (ALFI)

M. Philippe E. a été embauché le 10 octobre 1977 par un contrat à durée indéterminée, en qualité d’ouvrier OP1, par la SA Air Liquide, coefficient 170, selon la classification des emplois issue de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il exerce depuis le 1^{er} mai 2004 les fonctions de préparateur.

En mai 2011, les activités opérationnelles de la société Air liquide SA ont été filialisées et c’est dans ce cadre que le contrat de travail de M. Philippe E. a été transféré à la filiale Cryopal.

La société exerce une activité de gaz pour l'industrie, la santé, l'électronique et l'environnement et emploie plus de 10 salariés.

M. Philippe E. a adhéré au syndicat CGT en 1979 et a été élu délégué du personnel de 1989 à 2009, ainsi que délégué syndical de 1991 à 1997. Ayant pris part en 1982 à une grève de plus d'un mois, son appartenance syndicale n'était plus ignorée de son employeur à compter de cette date.

Soutenant avoir été victime de discrimination syndicale et sollicitant le paiement de diverses sommes au titre d'un préjudice financier et moral, M. Philippe E. a saisi, le 29 juillet 2010, le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 26 juin 2012, a :

- débouté ce dernier de l'ensemble de ses demandes ;
- débouté la société de sa demande reconventionnelle ;
- condamné solidairement les parties aux entiers dépens.

M. Philippe E. a régulièrement formé appel de cette décision (...)

MOTIFS

Sur la nullité du jugement du conseil de prud'hommes

Aux termes de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement par un tribunal impartial.

L'article 455 du code de procédure civile dispose que le jugement doit être motivé.

M. E. soutient que le jugement du conseil de prud'hommes du 26 juin 2012 a été rendu le soir même de l'audience, sans aucun examen des dossiers, qu'il est identique à celui concernant les 10 autres salariés et qu'il ne comporte aucune motivation.

Le jugement du 26 juin 2012 ne mentionne, au titre des motifs de la décision, que la phrase suivante : « *Le conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement contradictoire en premier ressort, après examen des pièces déposées à la barre, les explications du demandeur et du défendeur, après l'observation et la comparaison des situations sur le panel mis en place et signé par les parties, déboute Monsieur E. Philippe de l'ensemble de ses demandes* ».

Il en résulte que cette décision n'est pas motivée. Il convient, en conséquence, d'en prononcer l'annulation et, dès lors que les parties ont présentement conclu sur le fond du litige, l'affaire est en état de recevoir une solution définitive devant la cour, qui fera usage en l'espèce de son droit d'évocation, en application de l'article 568 du Code de procédure civile.

Sur la discrimination

Aux termes de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage

ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'action, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales.

Selon l'article L.1134-1 du Code du travail, en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, M. E. soutient que l'analyse du panel des comparants, élaboré conjointement par le syndicat CGT et la direction, révèle une inégalité de traitement au regard de la moyenne des salaires des salariés qui le composent, affirmant que seul le calcul via la moyenne permet une approche globale et réaliste de la situation salariale de chacun. M. E. fait valoir, en outre, que les graphiques élaborés à partir de ce panel démontrent que le déroulement de sa carrière a cessé de suivre celui des autres agents dès que son engagement syndical est devenu visible.

Il ressort des pièces versées aux débats que M. E. a été embauché au salaire mensuel de base de 2.522 francs par mois sur 13 mois, soit 2.732,17 francs correspondant à 416,52 € brut. Il est indiqué, dans le procès-verbal de clôture de l'examen des situations individuelles de représentants du personnel CGT établi entre la société Air Liquide et la CGT, que la date à partir de laquelle la société Alfi ne pouvait ignorer l'engagement syndical de M. E. a été conjointement fixée à l'année 1982. Il ressort toutefois des panels annexés à ce procès-verbal que la situation de M. E. n'a été examinée qu'à compter de 1991, pour être comparée à sa situation en 2008. Les parties ont donc retenu comme point de départ des activités syndicales significatives de M. E., afin d'examiner l'évolution de sa carrière, la date de 1991.

Il n'est pas contesté qu'un panel de comparaison a été conjointement établi au cours de l'année 2009 par la direction et la CGT, rassemblant des salariés ayant des caractéristiques comparables à celles du salarié dont la situation est examinée, à savoir :

- une embauche au même coefficient ;
- une ancienneté et un âge comparable ;
- une qualification à l'embauche similaire ;
- une appartenance au même département Air Liquide.

M. E. a ainsi bénéficié d'un panel de comparaison comprenant 11 salariés. Il en ressort qu'en 1991, il bénéficiait de la rémunération la plus élevée de tous ces salariés, soit un salaire de 774 € brut. En 2008, alors qu'il bénéficiait d'un salaire de 1.859 € et du coefficient 225, 10 de ces 11 salariés étaient nettement mieux rémunérés que lui (à savoir au minimum 200 € de plus) et trois d'entre eux étaient au coefficient 225. Les autres bénéficiaient d'un coefficient allant de 250 à 400. La moyenne des salaires des 11 salariés composant le panel s'élevait en 1991 à 658,54 € et en 2008 à 2.402 €. Ce mode de calcul doit être retenu en ce qu'il permet de tenir compte des niveaux de rémunération de chacun, les plus bas comme les plus hauts, et intègre donc de façon concrète les évolutions professionnelles de chacun, alors que le fait de retenir, comme le suggère l'employeur, le salaire médian, revient à éliminer les salaires les plus bas ainsi que les plus hauts, ce qui ne permet pas de refléter la diversité des possibilités d'évolution.

M. E. percevait donc en 1991 une rémunération supérieure de 116 € à la moyenne des salariés du panel, et en 2008 une rémunération inférieure de 543 € à cette moyenne.

Il en résulte qu'à compter de 1991, date retenue comme marquant le point de départ des activités syndicales les plus marquantes de M. E., la carrière de celui-ci, tant en termes de coefficient que de rémunération, a connu un décrochage certain. M. E. établit ainsi l'existence matérielle de faits pouvant laisser présumer l'existence d'une discrimination à son encontre.

La société Cryopal, venant aux droits de la société Air Liquide, conteste toute discrimination syndicale dans l'entreprise. Elle expose que 348 salariés sont élus et/ou mandatés, et que seuls 9 d'entre eux se prétendent discriminés. La société soutient qu'aucun d'eux n'est le plus mal placé au sein de son panel de comparant, qu'ils sont au niveau ou proches de la médiane, qu'aucun arrêt ou ralentissement de leur évolution professionnelle n'est perceptible ou notable depuis que la date de leur appartenance syndicale a été connue. Elle précise que la politique de rémunération repose sur trois principes : la performance, la fonction et le marché, les contributions des collaborateurs étant évaluées chaque année.

La société Cryopal expose que le panel n'est pas probant dès lors qu'il comprend 5 salariés embauchés au coefficient 170, mais de la convention collective de la chimie, et non de la métallurgie, comme M. E.. Il convient toutefois de relever que la société ne justifie pas de ses allégations sur ce point.

Elle ajoute que le panel est composé exclusivement de salariés qui ne travaillent pas au sein de Cryopal et qui, avant la filialisation en 2011, ne travaillaient pas au sein de l'établissement DMC, ce qu'elle ne

démontre pas. Il convient, en outre, de rappeler que le panel a été élaboré entre la fin d'année 2008 et le 1^{er} février 2010, soit antérieurement à la filialisation des activités opérationnelles de la société Air Liquide, de sorte que la société Cryopal est mal fondée à opposer le fait que les salariés du panel n'y travaillent pas. En tout état de cause, la société Cryopal ne saurait valablement remettre en cause la composition du panel qui a été conjointement validée par la société Air Liquide et la CGT le 1^{er} février 2010.

La société prétend qu'au sein de la société Cryopal, quatre salariés exercent les mêmes fonctions que M. E., et que seuls deux d'entre eux ont une rémunération supérieure à la sienne. Elle produit à cet égard un tableau, dont il ressort que ces salariés n'ont ni le même âge, ni la même ancienneté, ni les mêmes coefficient et qualification à l'embauche, et qu'ils n'ont pas davantage le même coefficient et la même qualification aujourd'hui. Toute comparaison de salaire avec ces quatre salariés est donc inopérante.

La société Cryopal fait valoir, par ailleurs, que M. E. gomme totalement toute analyse de la performance, alors que le niveau de performance des représentants du personnel est inférieur à celui de l'ensemble des salariés.

Elle explique la différence de traitement, telle qu'elle résulte de l'analyse du panel, par l'insuffisance professionnelle avérée de M. E. depuis de nombreuses années, ainsi que par l'absence de progrès, malgré les nombreuses formations continues dont il a pu bénéficier. Elle ajoute que, sur une échelle de A à E, la performance de M. E. était évaluée à D, correspondant à « insuffisant », et que seuls 4 % des salariés du groupe Air Liquide sont ainsi notés. La société Cryopal expose qu'à plusieurs reprises, il a été relevé qu'il n'avait pas réalisé, ou n'avait réalisé que partiellement, les objectifs fixés. Elle fait valoir, en outre, qu'elle a notifié un avertissement à M. E. en 1989 en raison de des contestations par rapport aux instructions données, de ses nombreux déplacements dans l'usine et de la mauvaise qualité de son travail.

Au soutien de ces affirmations, la société Cryopal verse aux débats les entretiens individuels d'évaluation de 2002 et de 2009, et M. E. produit ses entretiens d'évaluation de 2005 à 2007 inclus. Il n'est pas contesté qu'aucun entretien n'a été réalisé en 2008. Il en résulte qu'en 2002, la performance de M. E. n'a pas été évaluée, et que, si des objectifs lui sont fixés pour la période à venir, il n'est pas précisé si ses objectifs précédents ont été réalisés ou non. En 2005, deux objectifs sont partiellement réalisés et les deux autres sont réalisés. En 2006, un objectif (tenant à l'absence totale d'accident) n'est pas réalisé, un autre est partiellement réalisé et les deux autres sont réalisés. En 2007, les deux objectifs non réalisés et partiellement réalisés sont de nouveau mentionnés, mais les trois autres objectifs sont réalisés. L'entretien d'évaluation de 2009 fait apparaître, en revanche, que

sa performance pour l'année écoulée est considérée comme insuffisante et évaluée à la note D, mais ne fait pas état d'objectifs non réalisés ou partiellement réalisés. Ces éléments sont insuffisants pour établir les manquements professionnels allégués, au regard des 31 ans d'ancienneté dont bénéficiait M. E. au sein de l'entreprise en 2008, puisqu'il n'est pas établi que ses performances ont, au cours des autres années, été mal évaluées. Il importe donc peu que 4 % seulement des salariés de l'entreprise soient évalués comme lui à la note D. À cet égard, M. E. communique ses entretiens d'évaluation de 2010 à 2014, dans lesquels ses performances sont à chaque fois considérées comme « bonnes ».

En outre, faute pour l'employeur de verser aux débats des pièces permettant de connaître les performances des autres salariés faisant partie du panel précité, les deux comptes rendus d'évaluation de M. E. communiqués ne constituent pas un élément probant pour établir que la différence de rémunération entre lui et les autres salariés avec lesquels il est comparé dans le cadre du panel se trouve justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La société Cryopal communique l'avertissement notifié à M. E. le 18 avril 1989, aux termes duquel il lui est reproché, outre une mauvaise qualité de son travail, d'avoir adopté une attitude désinvolte, voire ironique, l'ayant conduit à contester les instructions de ses supérieurs, d'avoir effectué de nombreux déplacements dans l'usine, non justifiés par ses activités professionnelles, ce qui a entraîné des perturbations dans le bon fonctionnement du travail de l'atelier et eu des répercussions sur la productivité de l'ensemble. Il y a toutefois lieu de souligner qu'il s'agit du seul incident disciplinaire allégué, alors même que M. E. bénéficie aujourd'hui d'une ancienneté de plus de 37 ans, et qui ne l'a pas empêché, deux ans plus tard, d'être le mieux rémunéré des salariés composant son panel de comparaison. En outre, la société ne prétend ni ne démontre que les autres salariés du panel seraient exempts de tout incident disciplinaire.

L'employeur échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par M. E. sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La discrimination syndicale est ainsi établie.

Aux termes de l'article L. 1134-5 du Code du travail, les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Dès lors que le salaire mensuel moyen résultant de l'étude du panel s'élève, au 31 décembre 2008, à la somme de 2.402 €, et le coefficient moyen à 235, il convient de fixer le salaire de M. E. à compter du 1^{er} janvier 2009 à la somme de 2.402 € et son coefficient à 235, et de condamner la société ALFI au rappel de salaire en découlant.

M. E. demande que ce salaire soit majoré des augmentations annuelles moyennes perçues par la catégorie du salarié, et que son coefficient soit fixé à 285 à compter du 1^{er} janvier 2013, sans autre précision. Il ne développe aucun argument au soutien de ces demandes. En tout état de cause, M. E. ne saurait opérer une comparaison avec l'ensemble des salariés de sa catégorie, dès lors qu'aucun élément ne permet de démontrer qu'il se trouve dans une situation identique à cet ensemble de salariés. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à ces demandes.

En outre, s'agissant d'une fixation de salaire et de coefficient et d'une condamnation au rappel de salaire consécutif à ces fixations, dont le montant n'est pas fixé, ces dispositions ne peuvent être assorties d'une astreinte.

Compte tenu des circonstances de la discrimination subie, de sa durée, et des conséquences dommageables qu'elle a eues pour M. E., telles qu'elles ressortent des pièces et des explications fournies, et notamment du manque à gagner mensuel en termes de rémunération à compter de la date retenue comme marquant le début de son engagement syndical significatif en 1991 jusqu'au 31 décembre 2008, le préjudice en résultant pour lui doit être évalué à la somme de 47.243,17 €, ainsi que la somme de 14.172,95 € au titre de l'incidence sur la retraite, soit la somme totale de 61.416,12 €, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt.

Sur la demande indemnitaire afférente de la Fédération nationale des Industries chimiques (FNIC) CGT

La Fédération nationale des Industries chimiques (FNIC) CGT qui, nonobstant ce que soutient l'intimée, est valablement représentée par son secrétaire fédéral – M. K. – habilité sur le fondement de l'article 29 de ses statuts à agir en justice « *chaque fois que la FNIC CGT a un intérêt à agir* », a subi, au sens des articles L. 2131-1 et L. 2132-3 du Code du travail, en raison des agissements de discrimination syndicale au détriment de M. E., « *un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession* » qu'elle représente.

La SA Cryopal sera en conséquence condamnée à payer au syndicat FNIC CGT, partie intervenante volontaire en cause d'appel, la somme indemnitaire à ce titre de 3.000 € avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt.

Sur le préjudice moral

M. E., qui soutient avoir été victime de la part de son employeur d'une marginalisation en raison de ses activités syndicales, ainsi que d'une dévalorisation face aux autres salariés qui constituent la base des électeurs, ce qui aurait pu mettre gravement en cause sa santé, ne produit aucune pièce au soutien de ses allégations, et permettant d'établir l'existence d'un quelconque préjudice à ce titre.

En conséquence, M. E. sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Sur la violation de l'accord d'entreprise

En application de l'article L.1222-1 du Code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. L'employeur qui ne respecte pas les dispositions conventionnelles et accords d'entreprises s'imposant à lui manque à cette obligation, et est tenu de réparer le préjudice en résultant.

M. E. soutient que la société n'a pas respecté l'accord d'entreprise sur le droit syndical, qui dispose en son article 5 que « *l'engagement syndical et de représentation du personnel ne doit pas empêcher, modifier ou ralentir l'évolution professionnelle en terme de promotion et de salaire* », et en son article 11 que « *la moindre disponibilité d'un salarié mandaté ne doit pas intervenir dans l'évaluation par sa hiérarchie de la performance réalisée* ».

La société Cryopal, venant aux droits de la société Air Liquide, souligne qu'aux termes de l'accord de droit syndical signé le 11 septembre 2002 entre la direction et les organisations syndicales représentatives, dont la CGT, la direction s'est engagée à ce que le pourcentage de représentants promus et/ou augmentés ne soit pas inférieur à celui obtenu pour l'ensemble des salariés.

Compte tenu des développements qui précèdent, il est cependant établi que l'article 5 de l'accord d'entreprise n'a pas été respecté à l'égard de M. E.

Il convient donc de condamner la société Cryopal à verser à M. E. la somme de 3.500 € à titre de dommages et intérêts.

Sur la remise des bulletins de salaires rectifiés

Il y a lieu d'ordonner la remise des bulletins de salaire conformes à la présente décision à compter du 1^{er} janvier 2009, sans qu'il apparaisse nécessaire d'assortir cette remise d'une astreinte, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Sur la demande indemnitaire au titre de l'obligation de sécurité de résultat

Au soutien de sa demande de ce chef, M. E. rappelle qu'il a été chaudronnier-soudeur sur les sites de Vitry-sur-Seine et de Champigny-sur-Marne de 1977 à 1985, avant de rejoindre celui de Bussy-Saint-Georges à compter de l'année 1986, que tous ont été recensés par la société Air Liquide elle-même comme ayant pu provoquer une exposition de ses salariés à l'amiante, qu'il y était, en effet, utilisé de manière quotidienne des matériels avec de l'amiante, comme il leur était demandé fréquemment d'usiner des pièces en contenant, qu'il n'y avait aucune protection individuelle et collective réellement adaptée contre les risques physiques en découlant, dès lors que, notamment, le système de chauffage de l'atelier reposait sur un calopulseur projetant partout

des poussières d'amiante à défaut d'une aspiration adéquate, ce que ne pouvait ignorer l'employeur, et que, malgré de telles conditions de travail, il n'y a eu aucune information sur les risques pour leur santé, ce qui constitue, selon lui, un manquement de l'intimée à son obligation de sécurité de résultat au visa de l'article L.4121-1 du Code du travail.

Contrairement à ce qu'objecte sur ce point la société Cryopal, au vu des pièces produites par l'appelant, il apparaît qu'au début des années 1980, le groupe industriel Air Liquide présentait déjà un risque sérieux lié à l'amiante suite à la détection d'un cas d'« asbestose », que la commission d'hygiène et de sécurité, à la même époque, insistait sur la situation des « *personnes manipulant des produits à base d'amiante* » ; que le chargé de sécurité, courant 1985, indiquait encore que « *certaines fibres d'amiante peuvent occasionner à longue échéance des lésions de l'appareil respiratoire inscrites au tableau n°30 des maladies professionnelles* » ; que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'étonnait toujours, dans un compte rendu de réunion du 27 mars 2006, du peu de communication sur cette question de la part des instances dirigeantes, et que plusieurs témoignages de salariés viennent confirmer une utilisation régulière et massive de produits ou d'éléments d'équipement à base d'amiante, sans aucune protection individuelle adaptée et encore moins collective.

En vertu du contrat de travail le liant aux salariés, l'employeur est tenu envers ceux-ci d'une obligation générale de sécurité de résultat en matière de protection de leur santé, ainsi que de leur sécurité dans l'entreprise, ce dont l'intimée s'est manifestement abstenue pour les raisons venant d'être exposées, en violation des prescriptions posées par l'article L.4121-1 du Code du travail, texte rappelant que « *l'employeur prend les mesures nécessaires* » en ce sens.

La société Cryopal sera en conséquence condamnée à payer à M. E. la somme indemnitaire à ce titre de 20.000 € en réparation du préjudice qu'il a subi consécutivement à ce manquement de l'intimée, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt.

Par ces motifs

Annule le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris du 26 juin 2012 ;

Évoque l'affaire et statuant,

Fixe à compter du 1^{er} janvier 2009 le salaire de base de M. E. à la somme de 2.402 € brut et son coefficient à 235 ;

Condamne la société Cryopal au rappel de salaire en découlant avec intérêts de droit à compter du 25 août 2010 ;

Déboute M. E. de sa demande tendant à assortir cette condamnation d'une astreinte ;

Condamne la société Cryopal à verser à M. E. les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à

compter de la présente décision :

- 61.416,12 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination ;
- 3.500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du non-respect de l'accord d'entreprise ;
- 20.000 € d'indemnité pour violation de l'obligation de sécurité de résultat ;

Condamne la société Cryopal à payer au syndicat FNIC CGT la somme de 3.000 € à titre de dommages-intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Ordonne la remise des bulletins de salaire à compter du 1^{er} janvier 2009 conformes à la présente décision ; (Mme Rostand, prés. - M^{es} Boussard-Verrecchia, Pialoux, av.)

Note.

Voici un arrêt de la Cour d'appel de Paris « taclant » avec force les juges prud'homaux de la section industrie du Conseil de prud'hommes de Paris qui, voulant certainement « faire du Macron » avant l'heure, ont rendu onze jugements portant sur une discrimination syndicale, le soir même de l'audience (1).

Onze salariés avaient saisi ce Conseil d'une action en discrimination syndicale dont ils s'estimaient victimes. Ils soutenaient que le panel, élaboré conjointement par le syndicat CGT et la direction de l'entreprise, révélait une inégalité de traitement au regard de la moyenne des salaires des salariés qui le composent, affirmant que seul le calcul via la moyenne permet une approche globale et réaliste de la situation salariale de chacun. Le salarié concerné par l'arrêt reproduit soulignait, par ailleurs, que ses augmentations individuelles avaient toujours été inférieures à la moyenne de celles des autres salariés de la filiale dans laquelle il travaille et qu'il était resté deux à trois fois plus longtemps qu'eux au coefficient 225, ainsi qu'au coefficient 235 (la demande au titre de la violation de l'obligation de sécurité de résultat n'est pas examinée dans le cadre du présent commentaire).

Le Conseil de prud'hommes rend le jugement sur ces onze affaires le soir même de l'audience, le 26 juin 2012. Il déboute les salariés de l'ensemble de leurs demandes et les condamne solidairement aux entiers dépens.

Les salariés saisissent alors la Cour d'appel pour voir constater la nullité des jugements aux motifs qu'ils ont été rendus le soir même de l'audience, sans aucun examen des dossiers, que les 11 jugements sont identiques et qu'ils ne comportent aucune motivation.

On sait que l'article 455 CPC précise que « le jugement doit être motivé » et que, selon l'article 458 CPC, le défaut de motivation entraîne la nullité de la décision. Or, la Cour d'appel constate que les jugements ne mentionnent, au titre des motifs de la décision, que la phrase suivante : « *Le conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement contradictoire en premier ressort, après examen des pièces déposées à la barre, les explications du demandeur et du défendeur, après l'observation et la comparaison des situations sur le panel mis en place et signé par les parties, déboute M. X... de l'ensemble de ses demandes* ».

Pour la Cour d'appel, il en résulte que les décisions ne sont pas motivées, en violation de l'article 455 CPC, et qu'en conséquence elles doivent être annulées. Puis, usant de son pouvoir d'évocation (2), dès lors que les parties avaient conclu sur le fond du litige, la Cour d'appel statue en retenant l'existence d'une discrimination syndicale, après avoir analysé l'évolution de carrière du demandeur ; nous renvoyons le lecteur à l'arrêt de la Cour d'appel pour comparer sa motivation avec celle, précitée, du Conseil de prud'hommes de Paris (3).

Qu'un Conseil de prud'hommes rende 11 jugements portant sur une discrimination le soir même de l'audience est surprenant dans une matière aussi complexe, mais cet élément n'est pas, à lui seul, déterminant pour caractériser un manquement des juges ; ce qui l'est, par contre, c'est de ne pas motiver lesdits jugements. Dans la courte (non) motivation du Conseil de prud'hommes, il est seulement fait état de ce que le Conseil a « *examiné* » des pièces et « *observé* » le panel produit ; mais aucune analyse ni de cet examen ni de ces observations, conduisant au rejet de la discrimination, n'est fournie aux requérants !

La jurisprudence précise pourtant que n'est pas motivée une décision qui se détermine par « *le*

(1) On sait que la loi n°2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi *Macron*), du 6 août 2015 (JO du 7 août, p.13537), comporte un volet prud'homal dont l'objectif (illusoire compte tenu de la teneur même de la loi) est de réduire la durée des instances prud'homales ; sur l'avant-projet de cette loi, v. D. Boulmier, Le volet prud'homal du projet de loi *Macron* : en « coup de force », mais sans « coup de jeune », Dr. Soc. 2015, p.430.

(2) CPC, art. 568 ; la cour d'appel peut évoquer l'affaire « *si elle estime de bonne justice de donner à l'affaire une solution définitive, après avoir ordonné elle-même, le cas échéant, une mesure d'instruction* ».

(3) On est largement au-delà du regretté jeu des sept erreurs v. http://www.liberation.fr/medias/2012/08/09/france-soir-et-le-jeu-des-7-erreurs_838853.

seul visa de documents n'ayant fait l'objet d'aucune analyse, et sans préciser en quoi la demande n'était pas fondée » (4) ou qui se détermine « sans analyser, même de façon sommaire, les éléments de preuve produits sur lesquels il [le juge] fondait sa décision » (5).

En l'espèce, on recherche vainement de la part du Conseil de prud'hommes un raisonnement aboutissant au rejet de la discrimination : rien n'explique pourquoi le panel soumis aux juges conduit à écarter la discrimination revendiquée. Ces onze affaires ont, pour le moins, été traitées avec un laxisme condamnable.

Cette affaire offre toutefois l'occasion de revenir sur des modifications récentes. On pourrait supposer un effet pervers de l'encadrement des activités des conseils de prud'hommes dans des temps contraints (6) ; pourtant les onze décisions ayant été rendues le soir même de l'audience, on peut douter que le temps alloué ait été pleinement utilisé. Même si les juges d'appel, eux, ne sont pas contraints à cet encadrement de leurs temps, il suffit de lire leur motivation pour affirmer que les onze jugements ne pouvaient sérieusement être rendus le soir même de l'audience... La juridiction prud'homale est fréquemment déclarée en danger, parfois avec de bons arguments (7), mais il ne faut pas perdre de vue que rendre de tels jugements revient à être son pire ennemi.

N'y aurait-il pas également une difficulté relevant de la compétence des conseillers ? Problème de compétence tout d'abord d'ordre procédural, dès lors qu'ils semblent méconnaître l'importance (voire l'existence ?) de l'article 455 CPC. Problème de compétence d'ordre technique ensuite, pour traiter de la discrimination, car analyser une discrimination ne s'improvise certainement pas (8) ; la compétence doit porter sur la connaissance de ce qu'est une discrimination, ainsi que sur la capacité à analyser et à comprendre l'ensemble des pièces soumises aux juges.

Enfin, la pression constante sous laquelle est placé le Conseil de prud'hommes, quant à la durée des instances, peut conduire à une rapidité inconsidérée pour l'examen d'affaires complexes ; dans les affaires

en cause, la rapidité ne concerne toutefois (et il faut le souligner) que le rendu du jugement lui-même après l'audience. En effet, le Conseil de prud'hommes a été saisi le 29 juillet 2010, le bureau de jugement et son jugement sont intervenus le 26 juin 2012 et la Cour d'appel a statué le 1^{er} avril 2015, son audience s'étant tenue le 4 février 2015. L'arrêt de la Cour d'appel ne nous permet pas de savoir si la procédure a fait l'objet de renvois ou d'autres difficultés procédurales et si la date d'audience résultait d'une inscription au rôle dans un délai « normal » ; à supposer que l'audience se soit tenue dans le délai habituel des audiences de la Cour d'appel, il faut alors préciser que, dans certains cas de figure, il est possible de saisir le premier président sur le fondement de l'article 948 CPC, article qui dispose que « *La partie dont les droits sont en péril peut, même si une date d'audience a déjà été fixée, demander au premier président de la Cour de retenir l'affaire, par priorité, à une prochaine audience* ».

Quoi qu'il en soit, et au-delà du cas d'école de l'inconséquence de la formation prud'homale ici en cause, on peut fortement douter que la réforme prud'homale en cours (9) permette de raccourcir la durée des instances prud'homales (10), si aucuns moyens supplémentaires ne sont mis à disposition des Conseils de prud'hommes (11) ; il est rare que des incantations, fussent-elles proférées par voie législative sur inspiration (influence ?) d'un ministre de l'Économie, soient suffisantes à régler les difficultés...

Daniel Boulmier, Maître de conférences
à l'Université de Lorraine

(4) Cass. Civ. 2^{ème}, 4 févr. 1987, n° 85-18.200, Bull. civ. II, n° 34.

(5) Cass. Civ. 2^{ème}, 9 janv. 1991, n° 89-19.020, Bull. civ. II, n° 6.

(6) V. C. trav., art. D. 1423-65, D. 1423-66 et D. 1423-67.

(7) T. Durand et P. Henriot « Fables et légendes prud'homales », Dr. Ouv. 2014 p.171.

(8) Le balancement juridique de la preuve en matière de discrimination a notamment été rappelé par H. Gosselin « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouv. 2014 p.197.

(9) Les décrets d'application sont toujours en attente de publication en cette fin de décembre 2015...

(10) Mais l'on voit que le délai des instances devant la Cour d'appel pose également problème.

(11) Si des moyens (financiers et de compétence) sont vraiment octroyés pour la formation des conseillers prud'hommes, et à la hauteur des besoins, peut être pourra-t-on alors éviter les jugements ici critiqués.